

Prosiding Seminar Nasional & Temu Ilmiah Jaringan Peneliti
IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi
ISBN : 978-602-50015-0-5



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN IAI DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI TAHUN 2015/2016

Jamari

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi
E-mail: jamarimari567@gmail.com

Abstrak

Dalam suatu Institusi prestasi kerja karyawan dapat optimal apabila ditunjang oleh jumlah kompensasi yang seimbang, dan motivasi yang konduktif, sehingga dapat menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Demikian halnya yang terjadi pada karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi, kompensasi yang seimbang, motivasi yang konduktif akan mempengaruhi prestasi kerja. Sedangkan permasalahan yang diangkat: (1) Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi? (2) Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan? Untuk menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis, maka dilakukan uji statistik dengan analisis data menggunakan metode/teknik Product Moment. Hasil analisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi menunjukkan pengaruh yang “sangat kuat” di antara keduanya. Sedangkan arah pengaruhnya adalah positif yang artinya semakin tinggi tingkat kompensasi maupun motivasi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Kesimpulan: (1) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi. (2) Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi.

Kata kunci: Pengaruh, Kompensasi, Motivasi dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Salah satu upaya organisasi untuk menciptakan semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimal. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Nitisemito (1992:149) yaitu kompensasi adalah penting, karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Dengan adanya semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Motivasi adalah juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan secara positif. Karena motivasi kerja yang tinggi



akan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, peningkatan produktivitas dan efisiensi. Hal ini sesuai yang dikatakan Husnan (1982:196) bahwa, motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan.

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi?
2. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan?

Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
2. Ingin mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan.

Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
2. Variabel yang berpengaruh paling dominan adalah: variabel kompensasi.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi serta masukan terhadap ilmu pengetahuan, dapat menambah wawasan dan cakrawala pandang serta wawasan berpikir bagi peneliti khususnya untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh mengenai variabel kompensasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dalam realitas yang sebenarnya.
 - b. Dapat sebagai masukan untuk mendukung dasar teori bagi penelitian yang sejenis bagi peneliti lain yang bermaksud melakukan penelitian yang sama, untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh mengenai variabel kompensasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan di suatu lembaga.
2. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan dapat menambah masukan dan wawasan bagi pihak manajemen personalia untuk dapat mengalokasikan dananya dalam pembenahan kompensasi dan motivasi bagi karyawan di lembaga. Dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan, dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.
 - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai satu tambahan informasi dan referensi dalam aplikasi teori perilaku organisasi dan sumber daya manusia pada perpustakaan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.



KAJIAN LITERATUR

Penertian Kompensasi

Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan pada suatu lembaga. Definisi kompensasi menurut Simamora (1999:540) Kompensasi adalah merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Selain itu kompensasi adalah meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegaian. Sedangkan Nitisemito (1992:149) mengungkapkan bahwa, kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.

Adapun komponen-komponen dalam kompensasi menurut Simamora (1999:541) dapat dibagi menjadi :

1. Kompensasi Finansial (*Financial Compensation*)
 - a. Kompensasi Finansial Langsung (*Direct Financial Compensation*)
Yaitu kompensasi yang terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.
 - b. Kompensasi Finansial Tak Langsung (*Indirect Financial Compensation*)
2. Kompensasi Non Finansial (*Non Financial Compensation*)
Yaitu kompensasi yang berupa kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana orang tersebut bekerja.

Tujuan Kompensasi.

Sistem kompensasi yang diterapkan oleh suatu organisasi tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Seperti yang dijelaskan oleh Simamora (1999:548) Bahwa, kompensasi memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Memikat karyawan-karyawan.
Tingkat kompensasi yang baik dan tepat dapat digunakan untuk memikat karyawan-karyawan untuk bekerja pada perusahaan atau lembaga.
2. Menahan karyawan-karyawan yang kompeten.
Fungsi ini berguna untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan atau lembaga yang bersangkutan
3. Motivasi karyawan.
Kompensasi juga digunakan oleh perusahaan atau lembaga untuk memberikan motivasi kepada karyawannya. Hal ini umumnya dilakukan dengan pemberian komisi atau bonus di luar gaji reguler yang diterima oleh karyawan.
4. Mematuhi peraturan hukum.
Kompensasi juga merupakan satu hal yang wajib diberikan oleh pihak perusahaan atau lembaga kepada karyawannya. Di mana dalam hal ini telah diatur dan dilindungi oleh hukum.

Faktor-Faktor Penentuan Kompensasi.

Penentuan kompensasi bukan merupakan hal yang mudah untuk diputuskan. Karena fungsi kompensasi yang sangat vital dan berpengaruh besar terhadap kinerja



karyawan, maka pihak manajer sumber daya manusia harus memperhatikan faktor-faktor penting dalam menentukan kompensasi. Menurut Siagian (Wijayanti, 2002:11) faktor-faktor dalam penentuan kompensasi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku. Di mana pengaturan kompensasi harus sesuai dengan tingkat upah dan gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja maupun berdasarkan peraturan pemerintah.
2. Tuntutan serikat kerja. Dalam masyarakat terdapat keadaan di mana serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.
3. Produktifitas. Agar tercapainya suatu tujuan maka organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Jika para pekerja memperoleh imbalan yang sesuai maka tingkat produktivitas akan meningkat.
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji bagi karyawan tercermin juga dalam berbagai komponen lain, seperti tunjangan, bonus, bantuan pengobatan dan sebagainya.
5. Peraturan perundang-undangan. Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenaga kerjaan dan karenanya hal tersebut diatur dalam perundang-undangan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak di bawah umur, keselamatan kerja dan hak cuti.
6. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang baik tidak hanya dilihat dari satu sudut kepentingan saja, akan tetapi kepentingan dari berbagai pihak yang turut terlibat baik langsung maupun tidak langsung.

Persyaratan dalam Menentukan Sistem Kompensasi.

Nitisemito (1992:150) mengungkapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam penerapan sistem kompensasi:

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
Cara yang paling mudah adalah dengan menggunakan ketentuan dari pemerintah tentang upah terendah yaitu Upah Minimal Regional (UMR)
2. Kompensasi harus dapat mengikat.
Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan.
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja.
Bila kompensasi yang diberikan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja berarti perusahaan mendapatkan dua keuntungan sekaligus, yaitu akan mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menaikkan jumlah kompensasi yang diberikan.
4. Kompensasi harus adil.
Untuk menetapkan upah yang adil, maka pemberian kompensasi harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan antara lain:
 - a) Berat ringannya pekerjaan;
 - b) Sulit mudahnya pekerjaan;



- c) Besar-kecilnya resiko pekerjaan;
- d) Perlu tidaknya ketrampilan dalam pekerjaan.

Menurut Simamora (1999:544), terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi yang diinginkan berjalan secara efektif mencapai tujuannya.

1. Arti Penting
Sebuah imbalan tidak akan berpengaruh apapun bagi seseorang bila imbalan itu tidak memiliki arti penting baginya.
2. Fleksibilitas.
Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu, dimana imbalan disesuaikan dengan karakteristik dari individu.
3. Frekuensi
Semakin sering suatu imbalan diberikan, semakin baik pengaruhnya bagi kinerja karyawan.
4. Visibilitas
Imbalan-imbalan harus dapat terlihat dan terbukti imbalan yang kelihatan (*visible*), memiliki keuntungan karena dapat memuaskan kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.
5. Biaya
Semakin rendah biaya imbalan semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Karena imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektifitas dan efisiensi

Pengertian Motivasi

Manusia melakukan sesuatu karena adanya faktor penggerak dalam diri manusia atau motif. Menurut Ranupandojo dan Husnan (1982:196), mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Sedangkan menurut Thoha (2002:177) mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi, sehingga dengan adanya motivasi seseorang akan dapat melakukan sesuatu sesuai dengan motivasi yang diberikan.

Tujuan Pemberian Motivasi

Hasibuan (1999:97-98), mengungkapkan bahwa motivasi memiliki beberapa tujuan, sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkatan absensi karyawan;
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerjayang baik;



- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- j. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- k. Meningkatkan tingkat efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan demikian, motivasi merupakan proses di mana manusia terdorong untuk melakukan aktivitas, yang disebabkan karena manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan apa yang harus dipenuhi. Oleh karena itu untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja perlu adanya teori-teori motivasi.

Teori Harapan dalam Motivasi

Menurut Hasibuan (1999:117) mengungkapkan bahwa teori harapan ini didasarkan pada:

- a. Harapan (*ExPectancy*)
Adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan ini dinvatakan dalam kemungkinan atau probabilitas.
- b. Nilai (*Value*)
Adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.

Berdasarkan hal di atas, jika pihak manajemen ingin meningkatkan output yang dapat dihasilkan oleh karyawannya, maka mereka harus memahami kebutuhan karyawannya.

Teori Hirarki Kebutuhan

Teori herarki kebutuhan mula-mula dikemukakan oleh Maslow. Menurut Maslow (Supriyono, 1992'.152) mengungkapkan bahwa: "Motivasi manusia itu berasal dalam diri seseorang dan sifatnya tidak dapat dipaksakan.

Menurut teori ini, kebutuhan manusia dapat disusun sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologi, misalnya:
 - 1) Makanan, minuman atau pangan;
 - 2) Pakaian atau sandang;
 - 3) Tempat tinggal atau papan;
 - 4) Istirahat;
 - 5) Pemenuhan seksual.
- b. Kebutuhan keamanan, misalnya:
 - 1) Keamanan emosional;
 - 2) Kesehatan;
 - 3) Perlindungan.
- c. Kebutuhan sosial, misalnya:
 - 1) Rasa diterima dalam kelompoknya;
 - 2) Rasa memiliki;
 - 3) Rasa dibutuhkan orang lain;
 - 4) Memberi dan menerima cinta.
- d. Kebutuhan untuk dihargai atau harga diri, misalnya:
 - 1) Respek diri:



- a) Status;
- b) Prestise;
- c) Kekuasaan;
- d) Perasaan dapat menyelesaikan sesuatu.
- 2) Respek orang lain:
 - a) Penghargaan;
 - b) Pengakuan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya :
 - 1) Pengembangan potensi;
 - 2) Kemampuan yang paling maksimal agar menjadi orang yang terbaik..

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Gomes (Wijayanti, 2002:35) ada beberapa tipe kriteria prestasi kerja yang didasarkan atas diskripsi perilaku spesifik di antaranya adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan;
2. *Qutitiy of wark*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
3. *Creativiness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
4. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja menurut Simamora (1999:424) adalah:

1. Tujuan aspek evaluasi.
 - a). Penilaian kinerja dan telaah gaji;
 - b). Penilaian kinerja dan kesempatan promosi.
2. Tujuan aspek pengembangan.
 - a). Mengukuhkan dan menopang kinerja;
 - b). Meningkatkan kinerja;
 - c). Menentukan tujuan-tujuan progresi karir;
 - d). Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

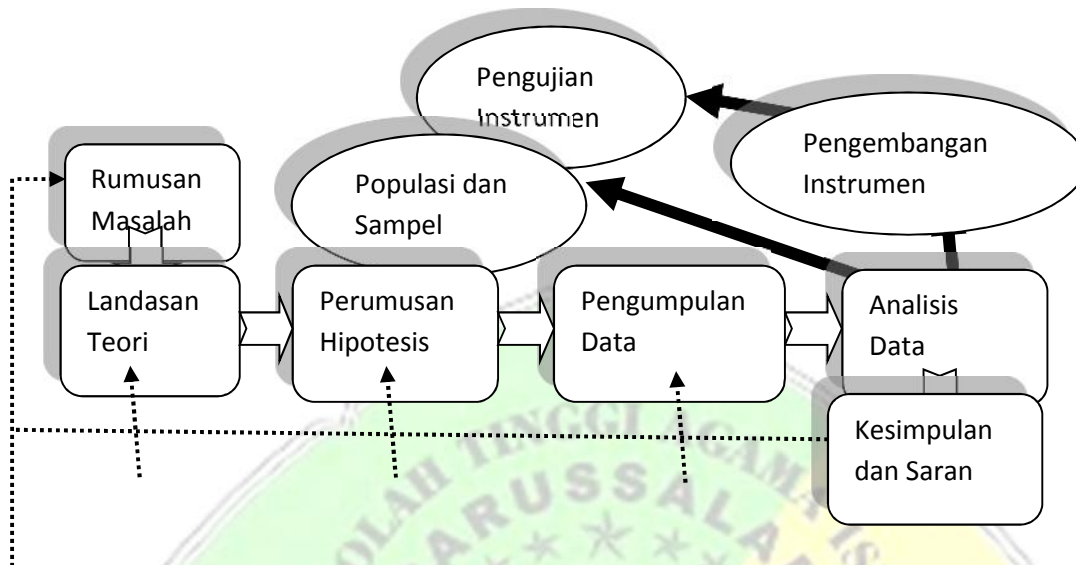
METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah strategi mengatur *setting* penelitian agar peneliti memperoleh data yang tepat (*valid*) sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah jenis pendekatan yang banyak



menggunakan angka sebagai analisisnya. Proses penelitian kuantitatif menurut Sugiyono, (2010:49) seperti tertera dalam gambar di bawah ini:



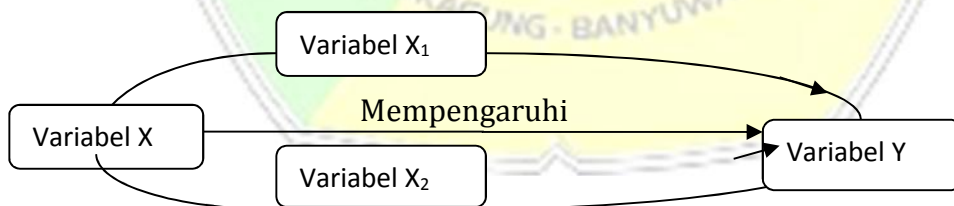
Gambar 1 Langkah-langkah dalam Penelitian Kuantitatif.

Ditinjau dari jenis pendekatan menurut pola-pola atau sifat penelitian non-eksperimen, penelitian ini tergolong kedalam penelitian korelasional yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antar variabel dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu (Arikunto,2006: 270). Adapun penjabaran variabel tersebut adalah:

Variabel bebas (X) = Kompensasi dan Motivasi → X_1 = Kompensasi
→ X_2 = Motivasi

Variabel terikat (Y) = Prestasi Kerja

Sedangkan hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat dari diagram berikut:

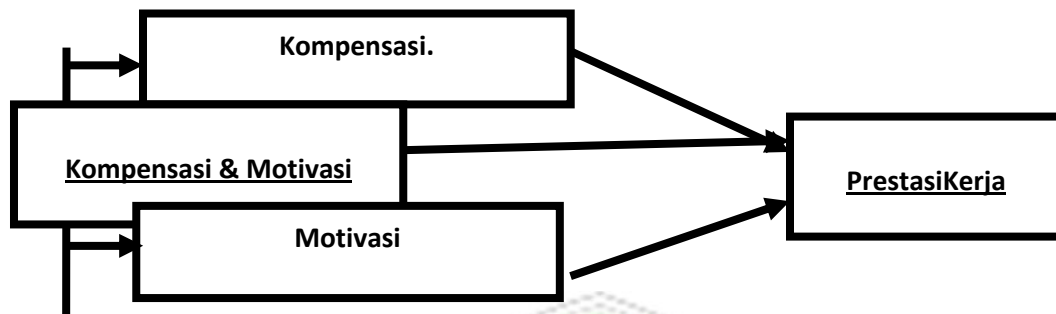


Gambar 2 Hubungan antar Variabel Penelitian

Agar lebih jelasnya, perhatikan gambar berikut ini:



Kerangka Berpikir Penelitian:



Gambar 3 Kerangka Berfikir Penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi “keseluruhan obyek penelitian”, (Arikunto, 2006:108). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi yang berjumlah 15 karyawan

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atas data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Anggoro, 2007:43),

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi yang hanya berjumlah 15 karyawan, maka pengambilan sampel adalah diambil dari seluruh populasi yang ada, karena populasinya kurang dari 100 orang.

Pengumpulan data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (observasi)
2. Metode wawancara.
3. Teknik kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada skala model Linkert.
4. Teknik dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Instrument atau alat yang digunakan adalah metode angket yang disebarakan kepada 15 karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.

Analisis Data

Langkah-langkah yang ditempuh oleh peneliti adalah:

1. *Editing*

Dalam pengolahan data yang pertama kali harus dilakukan adalah editing.

2. *Scoring/codeing*

Setelah melalui tahapan *editing*, selanjutnya penulis memberikan skor terhadap setiap jawaban atas pernyataan angket.



Tabel 1 Penentuan skor angket kompensasi dan motivasi:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Antara Tidak dan Setuju (ATS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 2 Penentuan skor angket prestasi kerja karyawan:

Jawaban	Skor
Sangat Baik (SB)	5
Baik (B)	4
Cukup Baik (CB)	3
Kurang Baik (KB)	2
Sangat Kurang Baik (SKB))	1

3. Uji Hipotesis/Teknis Analisis

Teknik analisis hipotesis dilakukan dengan statistik inferensial. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi "*Product Moment*". Rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Angka indeks korelasi "r" product moment
- N = Jumlah sampel/populasi
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antar skor x dan y
- $\sum X$ = Jumlah seluruh skor x
- $\sum Y$ = Jumlah seluruh skor y (Arikunto 2006: 275)

Koefisien korelasi product moment dilambangkan dengan r dengan ketentuan r tidak lebih dari 1, atau $-1 \leq r \leq 1$. Apabila nilai $r = -1$, artinya korelasi/pengaruhnya negatif; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan apabila $r = 1$ berarti korelasi/pengaruhnya positif atau tinggi. Arah korelasi dinyatakan dalam tanda (+) plus dan (-) minus dengan ketentuan sebagai berikut:

Korelasi + : Makin tinggi nilai X, makin tinggi nilai Y atau kenaikan nilai X diikuti kenaikan nilai Y.

Korelasi - : Makin tinggi nilai X, makin rendah nilai Y atau kenaikan nilai X diikuti penurunan nilai Y (Arikunto, 2007:279).

Tabel 3 Tabel Interpretasi Korelasi/Pengaruh

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,00 – 0,20	Sangat Rendah (tidak berkorelasi)
0,20 – 0,40	Rendah
0,40 – 0,60	Sedang
0,60 – 0,80	Kuat



0,80 – 1,00	Sangat Kuat
-------------	-------------

Sumber: Sugiyono (2010:257)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Hasil Angket (total) Kompensasi, Motivasi, Prestasi Kerja.

Tabel 4 Tabulasi hasil angket Kompensasi, Motivasi, Prestasi Kerja.

Resp.	X ₁	X ₂	X _{total}	Y
1	33	33	66	33
2	32	35	67	33
3	34	36	70	35
4	32	35	67	33
5	35	39	74	35
6	34	37	71	34
7	37	39	76	37
8	37	39	76	37
9	36	38	74	36
10	38	39	77	38
11	36	36	72	34
12	36	35	71	34
13	35	37	72	35
14	32	37	69	33
15	34	35	69	33
Jml.	521	550	1.071	520

Sumber: Olahan Peneliti

Analisis Hipotesis Parsial

a. Analisis Hipotesis Pengaruh Kompensasi (X₁) thd Prestasi Kerja (Y)

Sebelum pengaruh variabel X₁ terhadap variabel Y dianalisa, terlebih dahulu dibuat tabel penolong untuk mentabulasikan variabel X₁ dan variabel Y agar memudahkan dalam perhitungan analisisnya.

Tabel 5 Tabulasi Data Kompensasi (X₁)Thd Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Resp.	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ .Y
1.	33	33	1.089	1.089	1.089
2.	32	33	1.024	1.089	1.056
3.	34	35	1.156	1.225	1.190
4.	32	33	1.024	1.089	1.056
5.	35	35	1.225	1.225	1.225
6.	34	34	1.156	1.156	1.156
7.	37	37	1.369	1.369	1.369
8.	37	37	1.369	1.369	1.369
9.	36	36	1.296	1.296	1.296
10.	38	38	1.444	1.444	1.444
11.	36	34	1.296	1.156	1.224
12.	36	34	1.296	1.156	1.224



13.	35	35	1.225	1.225	1.225
14.	32	33	1.024	1.089	1.056
15.	34	33	1.156	1.089	1.122
Jml.	521	520	18.149	18.066	18.101

Sumber: Data diolah peneliti.

Langkah selanjutnya adalah penghitungan data dan memasukkan data-data pada rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{15(18101) - (\sum 521)(\sum 520)}{\sqrt{\{15(18149) - (521)^2\} \{15(18066) - (520)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{271515 - 270920}{\sqrt{\{272235 - 271441\} \{270990 - 270400\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{595}{\sqrt{(794)(590)}}$$

$$r_{xy} = \frac{595}{\sqrt{468460}}$$

$$r_{xy} = \frac{595}{684,44}$$

$$r_{xy} = 0,869 \text{ (Dibulatkan)}$$

b. Analisis Hipotesis Pengaruh Motivasi (X₂) thd Prestasi Kerja (Y)

Tabel 6 Tabulasi Data Motivasi (X₂) Thd Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Resp.	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ .Y
1.	33	33	1.089	1.089	1.089
2.	35	33	1.225	1.089	1.155
3.	36	35	1.296	1.225	1.260
4.	35	33	1.225	1.089	1.155
5.	39	35	1.521	1.225	1.365
6.	37	34	1.369	1.156	1.258
7.	39	37	1.521	1.369	1.443
8.	39	37	1.521	1.369	1.443
9.	38	36	1.444	1.296	1.368
10.	39	38	1.521	1.444	1.482
11.	36	34	1.296	1.156	1.224
12.	35	34	1.225	1.156	1.190
13.	37	35	1.369	1.225	1.295
14.	37	33	1.369	1.089	1.221



15.	35	33	1.225	1.089	1.155
Jml.	550	520	20.216	18.066	19.103

Sumber: Olahan Peneliti

Langkah selanjutnya adalah penghitungan data dan memasukkan data-data pada rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{15(19103) - (550)(520)}{\sqrt{\{15(20216) - (550)^2\} \{15(18066) - (520)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{286545 - 286000}{\sqrt{\{303240 - 302500\} \{270990 - 270400\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{545}{\sqrt{(740)(590)}}$$

$$r_{xy} = \frac{545}{\sqrt{436600}}$$

$$r_{xy} = \frac{545}{660,757}$$

$r_{xy} = 0,825$ (Dibulatkan)

Analisis Hipotesis Secara Bersama-sama

Tabel 7 Tabulasi Data Kompensasi dan Motivasi (X) Tdp Prestasi Kerja (Y)

Resp.	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1.	66	33	4.356	1.089	2.178
2.	67	33	4.489	1.089	2.211
3.	70	35	4.900	1.225	2.450
4.	67	33	4.489	1.089	2.211
5.	74	35	5.476	1.225	2.590
6.	71	34	5.041	1.156	2.414
7.	76	37	5.776	1.369	2.812
8.	76	37	5.776	1.369	2.812
9.	74	36	5.476	1.296	2.664
10.	77	38	5.929	1.444	2.926
11.	72	34	5.184	1.156	2.448
12.	71	34	5.041	1.156	2.414
13.	72	35	5.184	1.225	2.520
14.	69	33	4.761	1.089	2.277
15.	69	33	4.761	1.089	2.277
Jml.	1.071	520	76.639	18.066	37.204

Sumber: Data diolah peneliti



Langkah selanjutnya adalah penghitungan data dan memasukkan data-data pada rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{15(37204) - (1071)(520)}{\sqrt{\{15(76639) - (1071)^2\} \{15(18066) - (520)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{558060 - 556920}{\sqrt{\{1149585 - 1147041\} \{270990 - 270400\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1140}{\sqrt{(2544)(590)}}$$

$$r_{xy} = \frac{1140}{\sqrt{1500960}}$$

$$r_{xy} = \frac{1140}{1225,14}$$

$r_{xy} = 0,931$ (Dibulatkan)

PEMBAHASAN

Pembahasan interpretasi hasil uji hipotesis variabel X terhadap variabel Y disajikan dalam tabel sbb

Tabel 8 Interpretasi hasil uji hipotesis variabel X terhadap variabel Y

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Korelasi r_{hit} dg r_{tab}	Signifikansi	Kesimpulan	Sumb. efektif X ke Y	Ket
X ₁	0,869	0,514	0,869 > 0,514	Signifikan	Ada pengaruh kompensasi terhadap presatasi kerja karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi	76%	24% Varibel yang tidak diteliti
X ₂	0,825	0,514	0,825 > 0,514	Signifikan	Ada pengaruh motivasi	68%	32%



					terhadap presatasi kerja karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi		Varibel yang tidak diteliti
X	0,931	0,514	$0,931 > 0,514$	Signifikan	Ada pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama- sama terhadap presatasi kerja karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi	87%	13% Varibel yang tidak diteliti

Sumber: Olahan peneliti

KESIMPULAN

1. Kesimpulan Secara Bersama-sama :

Ada Pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi Tahun Akademik 2014/2015. Dengan nilai r_{hitung} Produk moment = 0,931 dan pada tabel koefisien interpretasi r Produk moment terletak di antara 0,80 – 1,00, mempunyai pengaruh yang **“Sangat Kuat”**. Adapun besarnya kontribusi atau sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan dari hasil analisa = 87% dan yang 13% adalah merupakan pengaruh variabel yang tidak diteliti.

2. Kesimpulan Secara Parsial :

- Ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi Tahun Akademik 2014/2015. Dengan nilai r_{hitung} Produk moment = 0,869 dan pada tabel koefisien interpretasi r Produk moment terletak di antara 0,80 – 1,00, mempunyai pengaruh yang **“Sangat Kuat”**. Adapun besarnya kontribusi atau sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan dari hasil analisa = 76% dan yang 24% adalah merupakan pengaruh variabel yang tidak diteliti.



- b. Ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi Tahun Akademik 2014/2015. Dengan nilai r_{hitung} *Produk moment* = 0,825 dan pada tabel koefisien interpretasi r *Produk moment* terletak di antara 0,80 – 1,00, mempunyai pengaruh yang **“Sangat Kuat”**. Adapun besarnya kontribusi atau sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel Motivasi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan dari hasil analisa = 68% dan yang 32% adalah merupakan variabel yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, Toha, dkk. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas terbuka.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dharma, Surya, 2008. *Pendekatan, Jenis dan Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Handoko, T. Hani, 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE/UGM.
- Hasibuhan, H. Malayu, 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuhan, H. Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. Hadari, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S, 1996. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siregar, Sofian, 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syah, Muhibbin. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.